

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа № 10 «Образовательный центр ЛИК» городского округа Отрадный Самарской области

СОГЛАСОВАНО
Председатель УС

Ю.Н.Бойков
«15» января 2018г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома

М.А.Пустобаева
«15» января 2018 г.

Принято
на собрании
трудоого коллектива
протокол №1
«15» января 2018 г.

Утверждено
приказом № 30/о
от «16» января 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда
и порядке установления доплат и надбавок
к должностным окладам

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 10 «Образовательный центр ЛИК» городского округа Отрадный Самарской области (далее - «Положение») разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ,
- законодательством РФ «Об образовании»,
- Типовым положением об общеобразовательном учреждении,
- Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении,
- Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 № 83, от 27.07.2007 № 118, от 11.06.2008 № 201, от 29.10.2010 № 563, от 14.04.2011 № 119, от 26.05.2011 № 204, от 12.10.2011 № 578, от 27.10.2011 № 702, от 03.02.2012 № 38, от 25.09.2012 № 475, от 12.12.2012 № 739, от 21.03.2013 № 107, от 22.01.2014 г № 25, от 17.02.2014 № 79)
- Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 10 «Образовательный центр ЛИК» городского округа Отрадный Самарской области (далее «Учреждение»),
- коллективным договором Учреждения,
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» (в ред. приказа Министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2012 № 4-од)
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25 – од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» (в ред. приказа Министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 № 8-од, от 10.01.2013 № 3-од, от 28.06.2013 № 281-од, от 04.09.2014 № 278-од),
- Постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и Методики расчета нормативов финансового обеспечения расходов по осуществлению присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста в государственных образовательных учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 06.10.2009 г № 485, от 08.09.2010 № 398, от 27.10.2011 № 702 , от 31.10.2012 №600, от 21.03.2013 №107, от 12.12.2013 № 756, от 16.12.2013 № 762, от 17.02.2014 № 79)
- Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчёта норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на

одного обучающегося (воспитанника)» (в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 № 92, от 06.10.2009 № 485, от 09.10.2009 №536, от 23.06.2010 №299, от 12.10.2011 № 575, от 27.10.2011 № 702, от 21.06.2012 №287, от 25.09.2012 № 475, от 21.03.2013 № 107, от 30.10.2013 № 582, от 22.01.2014 № 25, от 17.02.2014 № 79)

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области, включая структурные подразделения, реализующие программы дошкольного образования. Положение разработано в целях дифференциации заработной платы работников различных профессий (должностей) в зависимости от сложности выполняемых работ и требований к категориям работников, в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества работы, эффективности образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы работников, в целях усиления мотивации работников, эффективной реализации приоритетных направлений образовательного процесса и должностных обязанностей, предусматривающих единые принципы установления выплат стимулирующего характера. Критерии и показатели для осуществления выплат работникам приведены в приложениях к локальным актам Учреждения.

1.3. Учреждение, при оплате труда работников руководствуется Постановлениями, указанными в п 1.1.

1.4. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.5. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя Учреждения после согласования с Управляющим Советом, с профсоюзным комитетом и принятия на Общем собрании трудового коллектива.

1.6. Срок действия данного Положения не ограничен (до внесения изменений в механизмы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, утвержденных соответствующим Постановлением Правительства Самарской области). Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения. Учреждение вправе вносить в настоящее Положение изменения и дополнения.

2. Оплата труда работников Учреждения.

Источником финансового обеспечения деятельности общеобразовательного учреждения являются средства в виде:

- ✓ Субсидий на выполнение государственного задания из областного бюджета.
- Объем финансового обеспечения выполнения государственного задания рассчитывается на основании нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования, которые утверждаются соответствующим Постановлением Правительства Самарской области. В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» нормативные затраты на оказание государственной услуги в сфере образования определяются по каждому уровню образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами по каждому виду и направленности (профилю) образовательных программ в расчете на одного обучающегося с учетом:
- форм обучения;
 - типа образовательной организации;
 - сетевой формы реализации образовательных программ;
 - специальных условий получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в дошкольных и общеобразовательных организациях;
 - обеспечения дополнительного профессионального образования педагогическим работникам;
 - обеспечения безопасных условий обучения и воспитания, охраны здоровья обучающихся;

- иных предусмотренных законодательством об образовании особенностей организации и осуществления образовательной деятельности (для различных категорий обучающихся).

✓ Субсидий на иные цели. Порядок определения объема и условия предоставления субсидий образовательной организации на иные цели утверждаются соответствующим Постановлением Правительства Самарской области.

✓ Внебюджетных средств общеобразовательного учреждения.

2.1. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения (далее – школы).

2.1.1. Формирование фонда оплаты труда работников школы осуществляется на основании утвержденных постановлением Правительства Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования и (или) адаптированных образовательных программ общего образования. Расчет фонда оплаты труда работников осуществляется по формуле:

$$\Phi_{OT} = \sum_{i=1}^k \left(\frac{NRO_{zi} \times D_{ki} \times n_z}{12} \right) + ODC,$$

где: NRO_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей i -й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

NZ - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

k - дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

2.1.2. Таким образом, в связи с изменениями количества учащихся фонд оплаты труда работников школы корректируется по состоянию на 01 сентября и на 01 января.

2.1.3. Фонд оплаты труда работников школы включает в себя заработную плату педагогических работников, осуществляющих учебный процесс и прочего персонала.

Прочий персонал включает в себя административно-хозяйственный персонал, педагогический персонал, не осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, учебно-вспомогательный персонал и младший обслуживающий персонал.

2.1.4. Фонд оплаты труда работников школы и состоит из:

✓ базового фонда в % от общего фонда оплаты труда работников школы, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в % от базового фонда;

- фонд оплаты труда прочего персонала в % от базового фонда;

Структура базовой части фонда оплаты труда работников и процентные соотношения устанавливаются в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги, предоставляемой школой в сфере образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги, предоставляемой школой в сфере образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утвержденной постановлением Правительства Самарской области на момент составления тарификации по школе, и включает в себя

✓ специальный фонд оплаты труда работников школы в % от базового фонда.

Специальный фонд оплаты труда работников школы включает:

доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие

доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

Работникам школы производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.

Перечень, размеры и условия выплат компенсационных надбавок и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются в соответствии с Приложением №1,3,4,5 данного локального акта.

✓ стимулирующего фонда в % от фонда оплаты труда работников школы, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Выплаты стимулирующего характера могут быть разовыми и периодически. Механизм распределения стимулирующего фонда (виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат) регламентируется Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 10 «ОЦ ЛИК» г.о. Отрадный.

2.1.5. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание школы в пределах базового фонда оплаты труда работников школы.

2.1.6. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле

$$ЗПп = Сч \cdot Н \cdot Уп \cdot 4,2 \cdot Кгр \cdot Ккв \cdot Кзн + Д + Сп, \text{ где}$$

ЗПп - заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Сч - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Н - количество учащихся по учебному предмету, курсу в каждом классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп - количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

Кгр - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология), который устанавливается в следующих размерах:

1 - если класс не делится на группы (в исключительных случаях при нехватке кадров и производственной необходимости, а также в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда может применяться коэффициент 2, если один учитель ведет обучение по иностранному языку или информатике в целом классе);

2 - если класс делится на группы при обучении иностранному языку, информатике, технологии (при условии, что в группе 15 человек и менее);

1,5 - если класс делится на группы при обучении иностранному языку, информатике, технологии (при условии, что в группе 16 человек и более);

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,1 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

Выплата надбавки с учетом повышающего коэффициента, учитывающего квалификационную категорию, производится с момента издания приказа по школе после получения подтверждения о присвоении квалификационной категории пед.работнику.

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Д - компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;

Сп - величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

2.1.7. Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается и утверждается отдельно для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом:

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы;

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы;

с учащимися, обучающимися в очно-заочной форме;

с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям;

с учащимися, находящимися на длительном лечении в больнице;

с учащимися с ограниченными возможностями здоровья;

с учащимися, проходящими промежуточную и итоговую аттестацию экстерном.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом с учащимися школы, осваивающими основные общеобразовательные программы, рассчитывается для:

начального общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом;

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 1-х классах;

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом во 2-х классах, 3-х и 4-х классах;

основного общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом;

основного общего образования с федеральным государственным образовательным стандартом;

среднего общего образования.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается 2 раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября, по формуле

$$C_{\text{ч}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{пед}} \cdot 245}{\sum a_{\text{б}_i} \cdot 365}$$

где

$C_{\text{ч}}$ - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с

учебным планом;

ФОТпед. - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$\sum a_{ib_i}$ - сумма ученико-часов по учебному плану;

a_i - количество учащихся в классе;

b_i - количество часов за год по учебному плану в классе на одного обучающегося;

i - переменное значение, обозначающее 1-й, 2-й, ... 11-й классы;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в году.

2.1.8. Заработная плата руководителя ГБОУ СОШ № 10 «ОЦ ЛИК» г.о. Отрядный устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн + Ср,$$

где:

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору (на основании письменного заявления);

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием (начисление заработной платы руководителю ГБОУ СОШ № 10 «ОЦ ЛИК» г.о.Отрядный в соответствии с группой по оплате труда производится по предоставлению приказа Отрядненского управления МО-иН СО)

2.1.9. Заработная плата главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

$$ЗПр = ЗПср \cdot Кр,$$

где

ЗПр - заработная плата главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

Главному бухгалтеру могут устанавливаться доплаты за увеличенный объем работы в связи с отсутствием в штатном расписании учреждения экономических должностей, а также стимулирующие выплаты за качественное выполнение должностных обязанностей по приказу руководителя ГБОУ СОШ № 10 «ОЦ ЛИК» г.о.Отрадный.

2.1.10 Заработная плата директора школы и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

2.1.11. Заработная плата заместителей директора школы устанавливается руководителем школы в пределах фонда оплаты труда прочего персонала на основании заключенных трудовых договоров между работодателем и работниками в соответствии с п. 7.1 Постановления Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006г с последующими изменениями. Должностные оклады заместителей директора школы также устанавливаются в пределах базового фонда оплаты труда прочего персонала исходя из необходимого для эффективной деятельности образовательного учреждения количества штатных единиц заместителей руководителя, но не менее оклада установленного для заместителя руководителя в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)"

2.1.12. Должностные оклады (оклады прочего персонала) работников школы, за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, устанавливаются в пределах базового фонда оплаты труда прочего персонала исходя из необходимого для эффективной деятельности образовательного учреждения количества штатных единиц согласно штатного расписания, утвержденного руководителем учреждения.

Прочий персонал включает в себя административно-хозяйственный персонал, педагогический персонал, не осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, и учебно-вспомогательный персонал.

2.1.13. Заработная плата административно-хозяйственного персонала, педагогического персонала, не осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала состоит из должностного оклада, доплат за расширенную зону обслуживания, за увеличенный объем работы и выплат стимулирующего и др. характера. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда прочему персоналу школы производятся стимулирующие выплаты.

2.1.14. Заработная плата работников общеобразовательного учреждения не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2.1.15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

2.1.16. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

2.1.17. Оплата труда работников школы, в том числе заместителей директора школы и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

2.1.18. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности

из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с настоящим Положением.

2.1.19. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и средней заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год (далее – предельный уровень), устанавливается в кратности 4.

Средняя заработная плата работников общеобразовательного учреждения в целях определения предельного уровня рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава общеобразовательного учреждения (за исключением руководителя общеобразовательного учреждения) за календарный год на среднесписочную численность работников общеобразовательного учреждения за календарный год (за исключением руководителя общеобразовательного учреждения) и на двенадцать. В фонде начисленной за календарный год заработной платы работников списочного состава общеобразовательного учреждения и в фонде начисленной за календарный год заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, денежная компенсация за неиспользованный отпуск, компенсация работнику материальных затрат за использование личного автомобиля в служебных целях, командировочные расходы, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

2.2. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения.

2.2.1 Заработанная плата учителям, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным), выплачивается за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) в соответствии с тарификацией. Заработная плата педагогических работников, не осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, устанавливается за норму рабочего времени, оговоренного в трудовом договоре с работником в соответствии с приказом Минобрнауки России «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2.2 Продолжительность рабочего времени других работников (обслуживающего, административного и технического персонала) составляет 40 часов в неделю.

2.2.3 Объем учебной нагрузки учителей определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается исходя их количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении. При возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с ГБОУ СОШ № 10 «ОЦ ЛИК» г.о.Отрадный.

2.2.4 Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором Учреждения.

2.2.5. При установлении учителям, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп). В зависимости от количества часов, предусмотрен-

ных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, у учителей выпускных классов обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями учебных предметов. Наступление каникул для обучающихся не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки.

2.2.6. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку (18 часов) заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.2.7. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.2.8. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

2.2.9. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим длительный период времени должности учителей наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

2.2.10. Верхнего предела объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам, не установлено.

2.3. Порядок определения размеров заработной платы.

2.3.1 Выплата заработной платы осуществляется на основании тарификации и дополнительных приказов по Учреждению о дополнительных мотивированных выплатах.

2.3.2. Тарификация учителей и преподавателей производится два раза в год, на 01 сентября и 01 января.

2.3.3. При невыполнении по независящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится

2.3.4. За время работы в период осенних, зимних и летних каникул обучающихся, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно – хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

2.3.5 Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.3.6. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством РФ.

2.4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.4.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников школы применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшие

гося не более двух месяцев (исключением может быть болезнь работника, заведомо требующая длительного периода лечения либо увольнение в течение учебного года, в данном случае определяется учебная нагрузка учителей на определенный срок для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующего работника);

2.4.2. Размер оплаты указанной преподавательской работы определяется путем умножения средней расчетной единицы за один учебный час, увеличенной на коэффициент за квалификацию учителя замещающего отсутствующего, на количество отработанных часов и на количество учащихся в классе.

2.4.3. Почасовая оплата работников сада в порядке замещения отсутствующих сотрудников определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем месяце.

2.5. Оплата труда работников структурных подразделений (далее – сад).

2.5.1. Формирование фонда оплаты труда работников сада осуществляется в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета (далее - норматив финансового обеспечения) по формуле

$$\text{ФОТ} = N \times D \times H,$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников сада,

N - норматив финансового обеспечения, рассчитанный в соответствии с Методикой расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета, утвержденной Правительством Самарской области,

D - соотношение фонда оплаты труда работников сада и норматива финансового обеспечения,

H - количество воспитанников в саду.

Фонд оплаты труда работников сада состоит из базовой части и стимулирующей части. Структура базовой части фонда оплаты труда работников и процентные соотношения устанавливаются в соответствии с методикой расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования за счет средств областного бюджета, утвержденной постановлением Правительства Самарской области на момент составления тарификации

Базовая часть фонда оплаты труда работников сада определяется по формуле

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} \times \%,$$

где:

БЧф - базовая часть фонда оплаты труда работников сада,

ФОТ - фонд оплаты труда работников сада,

% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников сада (установленный в соответствии с Постановлением Самарской области).

В базовую часть фонда оплаты труда работников сада включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и прочих выплат (надбавок и доплат).

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников сада определяется по формуле

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} \times \%,$$

где:

СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников сада,

ФОТ - фонд оплаты труда работников сада,

% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников сада (установленный в соответствии с Постановлением Самарской области).

2.5.2. Заработная плата работника сада представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий вы-

гося не более двух месяцев (исключением может быть болезнь работника, заведомо требующая длительного периода лечения либо увольнение в течение учебного года, в данном случае определяется учебная нагрузка учителей на определенный срок для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующего работника);

2.4.2. Размер оплаты указанной преподавательской работы определяется путем умножения средней расчетной единицы за один учебный час, увеличенной на коэффициент за квалификацию учителя замещающего отсутствующего, на количество отработанных часов и на количество учащихся в классе.

2.4.3. Почасовая оплата работников сада в порядке замещения отсутствующих сотрудников определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем месяце.

2.5. Оплата труда работников структурных подразделений (далее – сад).

2.5.1. Формирование фонда оплаты труда работников сада осуществляется в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета (далее - норматив финансового обеспечения) по формуле

$$\text{ФОТ} = N \times D \times H,$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников сада,

N - норматив финансового обеспечения, рассчитанный в соответствии с Методикой расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета, утвержденной Правительством Самарской области,

D - соотношение фонда оплаты труда работников сада и норматива финансового обеспечения,

H - количество воспитанников в саду.

Фонд оплаты труда работников сада состоит из базовой части и стимулирующей части. Структура базовой части фонда оплаты труда работников и процентные соотношения устанавливаются в соответствии с методикой расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования за счет средств областного бюджета, утвержденной постановлением Правительства Самарской области на момент составления тарификации

Базовая часть фонда оплаты труда работников сада определяется по формуле

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} \times \%,$$

где:

БЧф - базовая часть фонда оплаты труда работников сада,

ФОТ - фонд оплаты труда работников сада,

% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников сада (установленный в соответствии с Постановлением Самарской области).

В базовую часть фонда оплаты труда работников сада включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и прочих выплат (надбавок и доплат).

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников сада определяется по формуле

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} \times \%,$$

где:

СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников сада,

ФОТ - фонд оплаты труда работников сада,

% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников сада (установленный в соответствии с Постановлением Самарской области).

2.5.2. Заработная плата работника сада представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий вы-

полняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

Должностные оклады (оклады) работников сада устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих (размеры установлены Постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и Методики расчета нормативов финансового обеспечения расходов по осуществлению присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста в государственных образовательных учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета» с учетом изменений и дополнений, вносимых Постановлениями правительства Самарской области.

Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников сада устанавливаются Правительством Самарской области.

Надбавки и доплаты, относящиеся к выплатам из базового фонда оплаты труда устанавливаются на основании настоящего локального акта в соответствии с пунктом 3.

Механизм распределения стимулирующего фонда регламентируется Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 10 «ОЦ ЛИК» г.о. Отрадный. Выплаты стимулирующего характера могут быть разовыми и периодическими.

К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;

надбавки за выслугу лет работникам по квалификационным группам должностей;

выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с ограниченными возможностями здоровья, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;

выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми сада;

выплаты работникам сада за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, за качественное выполнение обязанностей в рамках исполнения государственного задания.

Работникам садов может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

Оплата труда руководителя структурного подразделения – сада производится в порядке установления оклада по должности «Руководитель» согласно Постановления Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. с учетом изменений и дополнений, вносимых Постановлениями правительства Самарской области, а также доплат и надбавок, устанавливаемых приказом руководителя Учреждения согласно Приложения 6. Размеры и порядок выплаты стимулирующего характера руководителю структурного подразделения устанавливаются руководителем Учреждения по согласованию с учредителем в лице Отраденского управления МОиН СО.

3. Порядок установления доплат и надбавок к должностному окладу, назначения компенсационных выплат.

3.1. Работникам Учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также по больничным листам.

Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- надбавка за работу в специальных (коррекционных) дошкольных образовательных учреждениях (отделениях, группах) для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития);

К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда работников школы относятся:

- доплата учителям и другим педагогическим работникам, осуществляющим на основании медицинского заключения индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;

- доплата педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

- надбавка, учитывающая квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом

- надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством.

Перечень работ с условиями труда, отклоняющихся от нормальных, за которые производятся доплаты, а также размеры доплат приведены в Приложении № 3.

Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа и работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха.

Доплата за работу в ночное время сторожам производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из оклада за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем месяце.

Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

Работникам с почасовой оплатой труда установить доплаты до минимальной оплаты труда в соответствии с законодательством.

3.2. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей осуществляется за дополнительную плату. Доплата устанавливается как в абсолютной величине, так и в определенном процентном соотношении к ставке.

За выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, устанавливаются доплаты из средств базового фонда оплаты труда (для работников сада) и специальной части базового фонда (для работников школы). Перечень, размеры и сроки доплат приведены в Приложениях № 4,6.

3.3. За совмещение профессий и выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующего работника - младшего обслуживающего персонала устанавливается доплата в размере до 100% заработной платы отсутствующего работника за отработанное время.

При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом директора в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности.

3.4. Водителю автобуса и воспитателю, осуществляющему функции сопровождающего, осуществляющим деятельность по подвозу детей, надбавки к должностному окладу устанавливаются в процентном отношении в соответствии с Постановлениями Правительства Самарской области. Перечень, размеры и сроки надбавок приведены в Приложении № 5.

3.5. Доплата за осуществление деятельности учреждения, приносящей доход, назначается приказом директора исходя из финансовых возможностей учреждения на определенный период времени за счет внебюджетных средств.

3.6. Надбавка, доплата является постоянной или разовой дополнительной денежной выплатой к должностному окладу. Установленные работнику доплаты, надбавки исчисляются в процентном отношении от должностного оклада или суммовом выражении исходя из финансовой возможности учреждения. Перечень, размеры и сроки применяемых надбавок приведены в Приложении № 1,3,4,5,7(школа), Приложении № 2,3,6,7 (сад).

3.7. Конкретный размер надбавки, доплаты определяется директором по письменной рекомендации заместителя директора, руководителя структурного подразделения и фиксируется в приказе с указанием срока установления доплаты или надбавки. Разовые доплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения.

3.8. Надбавка директору устанавливается приказом Учредителя (соответствующего органа управления образованием). Педагогическая нагрузка директору школы, при наличии оснований, устанавливается с разрешения Учредителя и оформляется приказом органа управления образованием.

3.9. Надбавки и доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава школы и Правил внутреннего распорядка по письменной рекомендации заместителя директора.

3.10. Все доплаты и надбавки выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях начисления среднего заработка.

3.11. Доплаты и надбавки максимальным размером не ограничиваются.

4. Выплаты за счет экономии фонда оплаты труда по Учреждению.

4.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда по Учреждению, вследствие наличия вакантных единиц, неполного замещения работников, временно отсутствующих по различным причинам (временная нетрудоспособность, курсы повышения квалификации, командировок и по другим причинам), отпусков без сохранения заработной платы, средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера работникам (премий, надбавок, доплат), материальной помощи, а также доплат за выполнение дополнительных обязанностей, не учтенных при составлении тарификации в соответствии с локальными актами Учреждения и приказом директора. Размер выплат определяется в за-

висимости от личного вклада и других обстоятельств и максимальными размерами не ограничивается.

4.2. Премирование работников производится из фонда экономии ФОТ Учреждения за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
 - проявление творческой инициативы, самостоятельности, общественной активности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
 - выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
 - выдвижение творческих идей в области деятельности работника;
 - за интенсивность и напряженность труда;
 - за оперативное и качественное выполнение заданий особой сложности,
- а также премии к праздникам в соответствии с критериями, указанными в Приложении № 7. Премии выплачиваются на основании приказа по Учреждению, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

4.3. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:
длительное заболевание – от 1 000 до 15 000 рублей;
тяжелое финансовое положение – от 1 000 до 5 000 рублей;
смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) от 500 до 3 500 рублей

и другие причины (к юбилейным датам и к праздникам: к профессиональному празднику «День учителя», Международному женскому дню, Дню защитника Отечества) – от 500 до 1 000 руб.,

в случаях, указанных в коллективном договоре Учреждения

4.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем Учреждения и фиксируется изданием приказа.

Материальная помощь может оказываться из внебюджетных средств.

4.5. За счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда, согласно статьи 126 ч. 1 ТК, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника и по согласованию с работодателем может быть заменена денежной компенсацией.